

## 育児休業から復帰しやすい環境づくり

### 富士重工業株式会社産業機器カンパニー

#### 企業概要

操業開始：昭和30年（1955年）  
（平成7年に旧大宮市より移転）  
所在地：埼玉県北本市  
事業内容：汎用エンジン、発電機などの  
製造・販売  
従業員数：561人  
（男性502人、女性59人）  
一般事業主行動計画の策定 有



推進員の中村さん(右)と総務課の時田さん

#### 取組のきっかけ

- 社として、一人一人が「職場復帰を望まれる人材」に成長できるよう、男女を問わず、専門性や強みを伸ばす人材育成に力を入れている。
- 「仕事もそこそこ、家庭もそこそこ」ではなく「仕事にやりがい、生活にはりあい」という仕事と家庭のベストバランスを図ることが大事。  
メリハリをつけることで、職場でも家庭でも相乗効果を生むのでは、と考えている。

#### 取組状況

- ① 平成18年4月から、子どもが2歳到達後の4月末まで延長できる育児休業制度を導入。
- ② 子どもが小学4年の始期までの期間、1日最大2時間まで勤務時間を短縮。  
（従来は「就学前の子どもがいる場合」だった短時間勤務期間を延長）
- ③ 育児休業から職場復帰する際に、元の職場やそれまでの知識経験を生かしてステップアップできる職場に戻れるようにしている。
- ④ 育児・介護等に伴う退職者が再就労を希望する場合、登録できる制度を導入する。
- ⑤ 間接部門の毎日ノー残業デー、生産部門の給与支給日ノー残業デーの実施。

#### 社員の声

- 短時間勤務を希望する時間帯と業務の繁忙時間帯が重なってしまうので、ほぼ隔日で利用をしている。業務自体は責任ある仕事を任せられており充実しているので、現状では夫とも協力してなんとかやりくりしているが、託児施設等、安心して働けるような体制があればありがたい。
- 1年で職場復帰しようと思ったが、保育所が空いておらず、育児休暇の延長をした。延長できなければ退職するしか道がなかったので延長制度はよい制度。
- 男性にも育児休暇や短時間勤務制度をぜひ利用していただきたい。

#### 効果と課題

##### 【効果】

- ここ数年、育児休業を取得して職場復帰する女性社員が90%以上

##### 【課題】

- 男性職員の育児休業取得推進が課題。男性も「父親」、「夫」、そして「一人の人間」として家族のために早く家に帰れる環境づくりが必要。  
子育てを経験することは、人に優しくなれたり、視野が広がる等、自分を成長させるメリットもある。